

2023年劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结(实用7篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇一

我市的劳动争议仲裁工作在市委、市政府的领导下，在市人大关心、支持和监督下，在上级业务部门的指导下，以《劳动法》为龙头，以《企业劳动争议处理条例》及部门配套规章和地方规章为主体的劳动争议处理法律体系，加强规范仲裁工作和仲裁庭建设，增强庭审效果，使劳动争议处理工作达到了制度化、规范化，走上了重在源头、重在基础、重在调解、重在执行的运行轨道。

妥善处理劳动争议，依法维护企业和职工的合法权益。今年以来，全市共受理劳动争议案件567件，涉及人数2417人，其中拖欠工资案件219件，涉及人数2069人，为职工追回拖欠工资款172万元；工伤案件348件，涉及人数348人，工伤补偿抚恤金526万元。处理30人以上集体拖欠工资突发事件1件，涉及85人，追回拖欠工资款11.25万元。协助洪濑镇某企业案外协调一起没按月发放工资引起的罢工争议，涉及人数200多人，当月按时补发工资30多万元，平息了纠纷，恢复生产秩序。有效地维护了企业和职工双方的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，维护我市企业正常生产经营秩序做出了积极贡献。今年被共青团中央、劳动和社会保障部等十一个部委授予“优秀青少年维权岗”光荣称号。

一、领导重视，工作深入

劳动争议仲裁工作是一项涉及社会安定稳定的工作，关系到我市经济持续发展。因此，市政府高度重视，把它列为全市经济工作的重要内容，指定分管劳动工作的副市长亲自抓，遇到发生重大突发劳动争议事件，书记、市长都能亲自过问，或到现场具体指导，为及时解决集体劳动争议起到积极作用。人大、政府、政协联合组织对《劳动法》贯彻执行情况进行了视察，有力的推动了企业主对《劳动法》贯彻的自觉性。同时密切与有关方面的联系，主动向市委、人大、政协汇报、请示工作。南安市人大副主任、常委和法制委员旁听仲裁庭庭审，审视运用法规、听取案件分析，给予较高的评价。

局领导能结合今年是《劳动法》颁布实施10周年的宣传活动，为切实宣传有关的劳动法规，从思想宣传抓起，一是组织两次大型上街咨询活动，接受社会各界咨询人员1800人次，印发宣传材料2500份，同时要求各乡镇（街道）劳务站、事务所开展上街咨询，设立宣传专栏、广告、标语，掀起执行劳动法律法规高潮，维护企业、员工双方的合法权利。二是成功举办法律法规培训班，针对今年国务院375号令《工伤保险条例》的实施和劳动保障部及其相配套法规的出台，为准确掌握新条例法规的运作。今年1—5月份分片在水头、梅山、溪美三个片区，举办仲裁员、调解员、村级协调员及企业人事、劳工人员培训班，参加培训213人次，熟悉了解新法规的运作和法律意识。三是重视本系统的业务学习，局先后派出5人次参加省、市举办法律法规培训班，每月至少组织一次全体人员法律业务学习，提高业务能力水平。四是在机构设置上，对企业规模大、相对集中、就业人员多的五个乡镇，设立劳动保障事务所，集劳动保障为一体的办事机构，人员配备和仲裁庭建设都列入劳动和社会保障部门的重要议事日程内。同时全市178个重点村委设立协调员，为调解劳动争议案件和预防劳动争议案件的发生，进一步建立和完善乡镇（街道）村、居（社区）三级调解网络。赢得社会各界的理解和支持。

二、健全制度，落实责任

劳动争议的主体是企业单位，用工单位劳动法律法规意识提高，劳动制度健全了，劳动争议纠纷就会减少。今年市政府把劳资纠纷列入乡镇（街道）解决劳资纠纷的政绩年终考评目标，是对劳动争议工作的支持。一是4月1日市政府在我局召开向社会承诺按时足额发放工资企业大会，有114家企业在会上签定承诺书，并发放“承诺诚信企业”铜牌，向社会公开承诺。二是跟踪检查，从承诺签定之日起局劳动监察大队每月一次跟踪监察检查工资发放情况，收到很好的效果，至今公开向社会承诺按时足额发放工资的企业没有发生劳资纠纷案例。今年劳资纠纷比去年同期下降39。

三、掌握政策，依法办案

定的工作计划目标，做到分工明确，责任落实，审理案件案头有思路，庭审有程序，结案有效率，归档正规化。同时建立案件处理反馈制度和劳动争议仲裁委员会工作例会制度，定期召开案件分析会，研究、探讨我市劳动关系与劳动争议处理工作中存在的突出问题，对重大疑难案件坚持集体讨论，依法处理，提高办案质量。

四、依法维权，提升审速好范文版权所有

劳动争议处理制度的生命力在于维护用人单位和职工双方的合法权益，只有坚持“双维护”，提高办案质量，才能真正化解矛盾，赢得社会的理解和支持。随着劳动关系呈多样化、复杂化趋势，面对劳动仲裁工作的严峻形势，我们坚持掌握“三个有利于”因素，有利于依法维权，有利于稳定大局，有利于企业规范管理的工作方向。根据劳动争议双方的争议焦点，逐件分析，分别对待，运用四个办案方式，改变了案多立不了、立了审不了、审了结不了的局面。一是对事实清楚、案情简单、证据充分、法规政策规定明确的争议，由独任仲裁员负责，采取打电话、提建议的办法，通知被诉方按政策规定办理，既不伤和气，又及时解决。二是对事实清楚、案情简单、政策规定明确，由仲裁员和书记员召集双方当事

人进行案外调解，宣传有关的劳动法律法规和政策，使双方当事人心平气和，在互谅互让的基础上协商一致，给予解决。三是对案情复杂、矛盾尖锐的疑难劳动争议，及时向仲裁委汇报，听取案由分析意见，指定专人负责，及时组成仲裁庭人员，在查清事实的基础上，按程序公开开庭审理，以公正、公平、合法给予裁决。今年来共受理立案567件，审理结案552件，结案率97.3，准确率100。

五、重在源头抓预防

总之，在规范仲裁工作的同时，重视仲裁队伍的政治业务建设，造就一支业务精、作风好、责任心强、素质高的队伍，不断提高办案水平和办案质量，赢得各级领导和社会各界理解、重视和支持。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇二

一、成立“小农夫”田园课程开发小组，由郭昱校长任组长，余彩霞、常静、王任、郭春洁、韩峰任成员，制定管理制度、实施方案和课程评价细则，明确课程开始和完成的时间节点，并在课程结束后总结课程得失，为进一步推广课程做好准备。

二、做好课程规划

立足本校实际，围绕本校“让乡村儿童成为最好的自己”的办学理念，充分利用学校的现有自然资源和师资资源，做好“小农夫”田园课程规划。首先组建“小农夫”田园课程开发领导小组，明确课程目标和开发依据，确定参与田园课程教材编写和课程实施的教师队伍。其次根据学校实际情况，设计“三园一道一室”田园课程实践基地。最后制定详细的课程开发和评价方案，以及相应的管理制度和所需经费支持，确保课程按计划实施，形成成果，把劳动教育落到实处。

三、确定课程目标

“小农夫”田园课程的目标聚焦三个维度：一是塑造劳动观念，让学生理解幸福生活是由劳动创造的；二是掌握劳动知识和技能，让学生了解当地常见农作物和花草树木的种植技巧、节气研学、以及田园有关的诗词、艺术作品等；三是养成劳动习惯与品质，让学生在劳动实践中学会热爱劳动，养成习惯和劳动品质。

四、利用学校现有资源，建成“三园一道一室”田园教育劳动实践基地，为“小农夫”田园课程提供实践场所。

“百草园”是“小农夫”田园课程的实践基地，在前期校园规划中，学校将操场西边绿化地改造成400平方米的耕地，供师生种植农作蔬果。分田到班，责任到组，采用轮作方式种植，让学生在劳动实践中体会春种、夏收、秋耕、冬藏的劳动智慧。

“百果园”原为校园教学楼前的绿化带，所种植被也较为普通。借植树节之东风，由学生自发捐献果木进行栽种。园内桃、李、杏争春而开；柿、梨迎秋飘香；更有樱桃、石榴、红枣等点缀满园绿色。该园还供学生剪枝、除虫、采摘之用，劳动教育的载体功能彰显。

“百花园”原为学校附属幼儿园的花园，后改为种植纸鸢花，春季开学后的三个星期左右，纸鸢花竞相开放。紫色的花朵引来蜜蜂蝴蝶飞舞，满园飘香。学生利用百花园学习花草种植，学习花草诗词，把劳动教育融合与花草种植之中。

“星光大道”美在道路两边的栾树，春天栾树发芽，翠绿细长；夏天绿荫满地，引来鸟语花香；秋天落花满地，红色的灯笼样的果实挂满枝头；冬天玉树琼枝，粉妆玉砌。秋天学生用栾树的树叶制作树叶画，一幅幅精美的美术作品展现出学生的劳动智慧。栾树是鸟的家，每天晚上斑鸠、喜鹊等很多鸟儿在树上过夜，清晨来的早的学生可以听见动听的鸟叫声。为了培养学生爱护鸟类的思想，学校发动学生自制鸟巢放在

栾树上，给来学校过夜的鸟安个新家。树叶画和鸟巢制作是两门学生非常喜欢的劳动课程，让学生明白劳动可以让自然更美丽。

“劳动教室”，劳动教室同时也是学校的美术教室，室内有剪刀、卡片纸、胶水等劳动课常用的工具。学生在劳动教室里可以制作树叶画、插画设计、制作鸟巢、葫芦画等，也可以存放学生的劳动成果和作品，是劳动教育成果的创作与展示的主阵地。

“三园一道一室”实践基地，涵盖蔬菜种植、花草培育、果树栽培、美术创作、物品设计制作等不同劳动场景，紧密布局在教学楼、综合楼、操场等建筑旁边，成为学校田园文化的重要构成，营造了劳动生产和生活的大情境，自然应运派生出劳动教育的新样态。

五、开发“小农夫”田园课程，打造劳动教育新样态

“小农夫”田园课程立足本校实际，既能体现学校的办学宗旨、学生的特别需要和学校的资源优势，又与国家课程、地方课程紧密结合，是劳动课程的一种新样态。课程的框架主要由以下五个部分构成：《常见农作物的种植》、《常见果树栽培》、《常见花草培育》、《丰收节》、《节气研学》、《田园诗词》。通过此课程让学生了解家乡气候特点和农作物种植情况、建立热爱家乡情节；培养学生的研究意识，观察探究能力，为学生的终身学习、终身发展、可持续发展打好基础；在劳动教育中培养学生的体会粮食来之不易，珍惜粮食，热爱劳动，勤俭节约的良好品质。

六、把“小农夫”田园课程的劳动教育渗入到各门学科中

学校制定了以“田园教育”为核心理念的发展规划，“田园课程”将劳动教育渗入到各门学科中，结合语文、数学、美术、科学等学科教学，学生在此劳动、观察、学习、测量、

写生、赏析。如在语文课程中布置与田园课程相关的观察与写作;在数学学科中让学生到百草园中去丈量菜地，在拍卖会上运用数学知识拍卖;在美术课上手工制作树叶画等。学科融合是田园特色课程的主要特征，它将所有的学科都聚焦在这里。

七、建立“小农夫”田园劳动课程的评价机制

“小农夫”田园劳动课程将采用对学生和教师两种评价的方式进行评价，课程成果评价融合在教师评价之中。学生以星级评定为主要形式的评价，教师评价的主要内容包括活动方案、活动准备、活动过程、活动的组织管理、活动记录以及活动总结、活动成果等。要求每位教师在期末完成一个完整的案例，参与汇编《小农夫》校本教材，并进行课例展示，对于优秀的田园课程推荐市级校本课程或者综合实践活动评选。

八、打造田园校园文化

随着“小农夫”田园课程的实施，具有田园风格的校园文化逐渐形成。除了田园校本课程的软文化外，在硬件设施上也设计了田园风格。教学楼完成了以“田园”为主题的楼层文化建设，让每一处景观充满田园气息。学校围墙上由“春耕秋收园”“实践展示栏”“丰收廊”“科普园”“田园书画廊”等几大板块构成，展示的是学生在种植过程中的点滴记录及丰收成果。“田园诗篇”“田园风光”则布置在教学楼的墙壁上。“幸福笑脸”，“田园作品”、“诚信书架”分布楼道通道。整个校园绿化面积达到50%，绿树成荫、四季有花、蔬菜瓜果种类繁多，呈现一种田园气息。

九、课程成效

“小农夫”田园课程全域彰显劳动教育的全过程，构建“田园课程”的劳动新样态，打造有格调的劳动场域，形成宏大

叙事的劳动情境，弘扬劳动精神，培育坚定的劳动意志和信念，起到了“劳动”育人的效果。“小农夫”田园课程探讨的终极话题是价值向度的，看重的是劳动之于人生、社会、世界的价值意义。学生在开荒耕种中体会到了劳动人民的辛苦和粮食的来之不易；在义卖农产品后，孩子们将“人生第一桶金”用于感恩敬老院的老人；在母亲节，“校园鲜花开，我为母亲摘”，用自己种的鲜花表达对母亲的感恩之情；毕业时采摘百草园里的鲜花，学习插花技艺，用一捧捧精心搭配的绚烂花束表达感恩师长之情。

劳动教育有了反哺情、感恩意才能烛照学生的一生。《小农夫》田园课程为劳动教育在学校的落地生根带来了一种新模式，它带给学生的是伴随一生的乡土情结和淳朴的劳动品质，同时也带给学生依靠自己的双手创造美好生活的原始能力。这种劳动品格和原始能力是落实国家核心素养的根基，是有根的教育，是学生德智体美劳全面发展的完美诠释，展现了新时代劳动教育的多样态走向。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇三

一、抓规范、重调解、提能力，促进劳动人事争议仲裁工作向纵深发展。

年，我们充分发挥调解第一道防线的作用，力求将矛盾化解在基层，消灭在萌芽状态。2013年，我们共受理劳动人事争议案件21起，18起已经在法定的时间内办理完毕，4起正在办理当中，全年不予受理案件3件，共涉及各类用人单位14家，依法维护劳动者的合法权益142多万元。

二、积极探索，不断提升案件办理质量

今年我们努力提升劳动人事争议仲裁办案质量，进一步完善劳动人事争议仲裁有关规章制度、岗位职责、办事规则、考核办法、管理办法，严格依法办案，严把立案关，受理时对

符合受理条件的及时立案受理，否则，及时下达不予受理通知书。办案做到快速依法、准确、及时。

三、存在的不足

随着劳动人事法律法规知识的普及，广大劳动者守法用法的自觉性大幅提高，维权意识逐渐增强，这导致劳动争议案件急剧增加，这就难免办案质量有所下降，在学习法律法规和业务知识方面有待进一步加强。在新的一年里，我们认真学习和贯彻党的十八届三中全会精神，把自己的精力全部投入到工作中去，为维护一方稳定、促进我县的经济快速健康发展做出我们应有的贡献。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇四

1、激发学生学习的兴趣，让他们体验到学习的快乐。

劳技学科在学校教学中次科，因此学生的基础也比较薄弱，普遍不感兴趣。为了纠正这一观点，提高学生对这门学科的认识，我先从培养学生的认知能力入手，通过对身边环境的感触以及对美好生活的向往，进一步了解到学生的思想现状，以及一些学生的知识缺陷所在，逐渐摸清了每个学生的基本特点。接着，根据学生的特点，开展一些丰富多彩的活动，努力营造一个的良好氛围，使学生从思想上逐步扭转对劳技的枯燥印象，激发学生学习的兴趣。最后，我利用各种机会，经常给不同层次学生以成就感，让每一位同学都能体验到学习的成功与快乐。

2、认真钻研业务，努力提高课堂教学效率。

努力贯彻到课堂教学中去，以提高课堂40分钟的效率。与同事们一起探讨教学过程中遇到的各种问题，互相学习，共同提高，从中，更是感受到了学无止境的道理。要充分发挥课堂教学这个主阵地的作用，提高课堂45分钟的效率，我们要

与时俱进，坚持不懈地学习探究教学新理论新实践。

亲其师，才能信其道。在平时与学生接触的过程中，不以师长自居，尽量与学生平等交往，建立朋友式的深厚友谊，努力关爱每一位学生的成长。与学生多谈心，帮助学生解决学习上与生活上的各种困惑。同时，面对个别调皮的学生，也实行严格要求、正确导向的办法，让他们树立起正确的荣辱观。面对各层次的学生，既要关爱大部分学生，又要面对个别不守纪律的捣蛋分子实行严格要求。

部分学生多年来形成的一些不良学习方法和习惯，还有待进一步规范和引导；今后，本人将继续本着教到老，学到老的精神，不断探讨提高学生学习兴趣、促进学生全面发展的有效机制；继续保持与学生家长的紧密联系，共同配合，把我们的下一代教育好，培养好，争取个人成长与学生成长实现双丰收。

秋季开学初，我们组织学习了《九年义务教育全日制小学劳动课教学大纲》。《大纲》指出：劳动教育是贯彻落实我国社会主义教育方针的主要内容之一，劳动教育是小学教育的一个重要组成部分。全日制小学开设劳动课，是向小学生有计划地进行劳动教育的主要途径。它对培养学生热爱劳动、学会劳动技能，在德、智、体诸方面和谐发展，具有十分重要的意义。通过学习，找出差距，老师们认识到：不认真地进行劳动课教学，学生就无法掌握一些基本的劳动知识和技能。也就没有正确的劳动观念和良好的劳动习惯，更没有热爱劳动和劳动人民的思想感情。

我们成立了劳动教研组。聘请责任心强、教学经验丰富的老教师为组长，两位青年骨干教师为副组长，教研组成员有各班班主任和劳动科任教师。教研组在开学初制定了切合实际的教研计划，和语、数主要学科一样，同等对待，督促教师制定并落实教学计划，使之做到目的明确、重难点突出，进程安排合理。在教研计划中规定，其中要检查劳动备课和作

业;每个科任教师必须执教一堂观摩课，从中评选出优质课，期末进行考试、考核和总结。

抓好劳动课教学的关键是课堂教学。我们把握住备、教、辅、改、考五个教学环节，使劳动课教学同其它学科一样，有条不紊地进行。

教研组严格督促科任教师先备课后上课，不备课不得进教室。按照教研计划，本学期我们组织了各年级7人次劳动观摩课，老师们普遍重视了劳动课的实践性，如废物利用手工品制作、折纸模型、烹饪，师生共同操作，课堂气氛活跃，教学效果好。调动了积极因素，深化了教学改革，提高了课堂教学质量。

除开课堂教学外，我们还重视对学生进行公益劳动教育。学校与社区、敬老院保持联系，定期上门服务，受到好评。

近几年来，由于我们加强了劳动课的教学管理，重视实践，使学生既学会了一些劳动的基本知识，掌握了劳动的基本技能，培养了正确的劳动观，又美化了校园，创造了良好的教学环境，促进了学生的身心健康发展。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇五

今年□xx区劳动人事争议仲裁院在局党委、行政领导的关怀和指导下，紧紧把握“精细化管理、信息化平台、科学化考核、数字化成效”的工作主线，在融合中思进取，在压力中求突破，在收获中谋创新，各项工作取得较好成效。首获20xx-2012年度xx市“文明单位”、市人保局“优质服务窗口”□xx区“志愿服务优秀项目”□xx区“工人先锋号”□xx区“20xx-2012年度‘五好’事业单位党组织”等荣誉称号。被市人保局确定为“全国人力资源社会保障系统20xx-今年度优质服务窗口”候选单位。

1、按期结案任务圆满完成

1-10月，共计受理劳动人事争议案件6907件，结案6587件，已结案件中，裁决2793件、调撤及其他方式结案3794件，调撤率57.60%，比去年同期上升3.59个百分点。为当事人挽回拖欠工资等经济损失愈5064万元。10人以上集体劳动争议案件39起，共计案件数1093件；涉及用人单位43家，劳动者825人，其中，外来务工人员占比达72%。

案件特点：

收案同比略降，群体性案件发案量减少。截至10月，仲裁案件收案总数较去年减少1073件，同比下降13.45%，但预期至年终仍将与去年基本持平或略低。其中劳动报酬、社会保险争议、福利待遇及解除终止劳动合同类争议降幅明显。造成下降的主因一是群体性争议案件呈下降态势，较去年同期减少28起；二是社保案件1850件，较去年同期减少776件，降幅明显。

39起群体性劳动争议中，涉及劳动者825人，其中外劳力597人。上述群体性案件中半数以上由单位搬迁、股东变更、经营权转让等因素引发，劳动者利益性诉求增多，企业关停并转引发争议正成为群体性劳资矛盾的主要诱因。

制造业案发数居首，新设企业用工规范度低。已受理案件中，共涉及用人单位2386家，以国内合资居首，共1398家，涉及案件4042件，占总收案数58.5%，从行业类别来看，以制造业为最，共涉及683家，其次为批发和零售业共476家。

另从单位成立年限看，成立时间5年内的987家，占涉案单位总数的41.4%，6至10年的738家，占30.9%，10年以上的661家，占27.7%。争议发案集中在新设企业。

单位解除合同不规范，劳动者一方败诉率高。从案件请求看，

涉及劳动报酬请求的案件数3305件，解除终止合同请求的2636件，社保请求的1850件，分别占总收案数的47.9%、38.2%、26.7%。除去社保案件单独立案影响，上述案件主要多由解除终止劳动合同引发，其中又以企业解除的为主，为1431件，占该类型案件54.3%。

在劳动者诉单位案件中，共计以裁决方式处理6398项仲裁请求，其中劳动者全部败诉的占43.8%，部分胜诉占39.5%，全胜的仅占16.7%。全部败诉事项主要集中在劳动报酬、解除终止劳动合同，其中证据不足的占全部败诉事项的57%，主张事项法律适用错误的占5%，无法律依据或超过法定标准的占4%。

2、基层指导工作深入精准

案件下移工作成效明显。年中不间断对13个镇、街道、莘庄工业区设立的“1+13”仲裁申请代收窗口进行收案工作指导。并通过在仲裁网络中公布案件信息提供基层选择调解。公开基层窗口联系方式，对每一位申请提交者予以引导调解，进一步发挥基层调解组织作用，加大先行调解力度，提升工作效能。今年以来，各窗口共代收申请书766份，就近申请仲裁的便捷效果日益显现。

案前调解工作成效显现。4月起调解受理庭设立一名专职案前调解人员，强化院内调解服务力度，当月调解案件数愈30件。该月经调解组织调解不成后受理的案件为229件，环比增长近一倍，受此影响，调解率亦环比增长10%，先行调解工作成效逐月显现，我区综合调解率随之逐月提升，至9月达61%。

分庭建设、劳资纠纷预防、调解员培训、带教齐头并进。自20xx年起，仲裁员常驻华漕、浦江、江川、虹桥分庭办案，今年下半年，另牵头增设梅陇分庭及调解庭，并为其内部装饰提供设计方案。在对街镇调解人员进行带教过程中，有针对性进行庭审技巧、文书撰写等指导，使分庭全面承担起妥善处置区域内发案的职能，案件办理数逐年上升，截至目前分

庭共计承办案件721件。

（1）法院执行窗口。法院执行窗口是对接中心职能的重要组成部分，区法院派遣优秀工作人员在窗口常驻办公，面向当事人提供强制执行受理服务。执行窗口设立至今，共计受理执行申请1634件。

（2）巡回法庭。巡回法庭启用至今，区法院劳动争议案件审判人员与仲裁院办案人员定期沟通案件审办情况，在综合分析不服仲裁裁决起诉至法院案件情况的基础上。形成由仲裁院、民一庭办案人员共同参与的庭前调解、庭审观摩、案件讨论机制，为仲裁、法院提升案件审办口径的一致性架起桥梁。

（3）联席会议制度。共计召开裁审联席会议4次。通过例行座谈沟通，及时通报收、结案工作情况并分析当季案件办理特点，统一证据认定方法和原则、事实认定标准及依据，裁审理念深入交融，仲裁案件审办质量得以稳步提高。20xx年至今法院案件数量出现连续下降，重要原因之一即裁审对接促进了适法统一，提高了裁审处理结果的一致性，将部分矛盾纠纷提前化解。根据今年统计数据，在一中院20xx年审结的1216件案件中，我区为337件，被撤销案件仅为13件，较20xx年50余件大幅下降。

（4）案件研讨。继续深化法院与仲裁合作建立疑难案件裁审对接研讨机制。就劳动争议案件中当事人民事行为有效性认定、用人单位违纪解除合法性判断、经济补偿金数额确定等十余起案件难点问题进行了探讨。

（5）信息共享。邀请区法院及一中院法官来院通报案件办理情况或给予最新政策法规的讲解共计3次；建立文书定期交流比对机制、裁审一致性网上分析制度，通过整体裁审比对、个案分析等多层面进行指标分析，一是减少或避免因主观原因造成的裁审不一致情况发生；二是将客观上的不同适法理念

及时反馈至法院和市局仲裁处，为政策口径的制定和调整提供建议。

部门联动特色鲜明，社会效果明显。一是与工商、法院、公积金管理等部门沟通，探索构建工作联动机制。与区工商行政管理部门建立注销监控函告机制，遇企业恶意注销、逃避责任，仲裁即向工商部门发函提出注销监控的请求，工商部门接函后即对涉案企业进行注销监控，并将处理结果予以反馈仲裁院；仲裁牵头制定监察、仲裁、法院突发事件应急联动办法，明确各方在同一劳资纠纷中的职责，有效提升服务效率；对因企业欠缴公积金引发的确认劳动关系群体性纠纷，及时发现苗头，主动跨前一步与部门外单位取得沟通，磋商解决方案，并在由区府、基层镇（街道）、区住房公积金管理中心等部门决策会中积极发挥作用，作出法律释明，为区领导就此类新问题引发的矛盾所作决策提供建议。二是建立跨省市仲裁机构异地协作机制。针对来沪从业人员劳动争议案件中，有关劳动关系确认难、劳动者在沪临时居住地易变、单位工商登记资料欠缺、社会保险异地缴纳、文书送达费时费力等情况逐渐成为影响仲裁办案效率不利因素的现状，仲裁院自八月起尝试与涉案居多的外省市劳动争议仲裁机构建立跨省市异地协作新机制，旨在提升劳动人事争议案件审办工作效率。主动与湖北省xx市仲裁处联系，收到积极回应。双方商定，建立长期、稳定、有效的仲裁业务协作关系，相互提供案件调查、文书送达等便利，从而落实为民服务宗旨的。

1、教育培训机制不断完善

培训制度常态化。我院高度重视对员工思想政治、职业素养的培养，年初制定全年的教育培训计划，使培训成为员工自我提升、自我发展、自我价值实现的一项重要手段。邀请市仲裁、法院、社保、医保、心理咨询等部门就工作所涉及各类问题开设专题讲座8次，并通过院内交流等方式带动办案人员业务能力的丰盈和提高。年初开展的“感悟十八大、汇聚正能量”干部职工政治思想和业务能力系列讲座共计7场，

通过邀请区法院、局政风办、局工会、组织人保科等部门专家领导开设专题讲座，观看诺贝尔文学奖视频、传达市局政风行风会议精神等，在开年即集中火力，全方位提升干部职工政治思想水平及业务能力。

考察调研收获丰。4月初组织业务骨干至xx市人社局及仲裁院进行工作调研，对其服务管理指挥中心、仲裁院、劳动人事争议人民调解中心等部门的信息系统建设、争议预防工作机制和便民举措等方面的成功经验留下深刻印象。我院迅即就太仓经验展开研讨，并制定详细的改进计划，落实仲裁信息系统管理的各项措施。

2、仲裁人员管理针对性强

专职队伍建设。一是积极按照市局仲裁处安排组织工作人员参加仲裁业务培训。落实教育培训计划，加强专职办案人员的业务技能、思想素质培训。在去年大部分人员通过国家人社部劳动人事争议仲裁员证书换证考试的基础上，本年度内及时梳理因产假等原因未能参加资格培训人员情况，上报市仲裁，落实培训发证工作。二是对从事行政管理类工作的员工，侧重管理水平的提升。适时提供管理知识的培训机会，使其具备现代管理理念，提高工作效率。对于从事业务办案工作的员工，则结合员工的成长阶段和业务水平，设计两套成长方案：一类是书记员晋升仲裁员的成长机制；一类是专家型仲裁员的培养机制。同时，仲裁院结合员工自身特点，定期对从事行政管理类工作和从事业务办案类工作的员工进行岗位调换，帮助员工确立最佳的职业定位。

兼职队伍管理□20xx年5月起市局组建由工会、律所、社会团体等机构人员组成的兼职仲裁员队伍充实到我区案件审办日常工作中，形成了市局选聘、区县使用的统一管理模式，为减轻办案压力提供了较大帮助。本年度至今，10余名兼职仲裁员在闵行仲裁院开展案件审办工作，共计办结案件213件，累计调解率63%。积极配合市局有关兼职仲裁员管理要求，为

其提供如就餐等后勤保障，并配备专门的书记员辅助办案，实行案件质量全流程把控等服务，为其顺利高效办案提供了优质环境。针对近期结案压力，我院积极联系发动条线内各部门、区总工会以及企业联合会骨干力量参加市局组织的仲裁院资格证培训，充实兼职仲裁员队伍。

编制内外统筹。继续本着“以人为本”的理念，对仲裁辅助人员实行同一对待、统一管理的方针。在员工成长方面，将仲裁辅助人员一同归入年度培训范围，提高其综合素质；在关怀员工方面，工会福利、疗休养待遇一视同仁；在绩效考核方面，实行向制度外人员倾斜的方针，确保其收入待遇。通过各项措施，确保仲裁工作人员队伍整体稳定。

3、人文素养培育广搭平台

交大实习基地建设。通过两年多的建设，实习基地完成多个批次的实习生带教、联合辩论赛和模拟仲裁庭审工作，提升交大学生的法学理论与实践相结合，提高院内仲裁员、书记员的自身带教水平和业务素养。由院内工作人员指导、交大学生实际操作的法律诊所，开办至今已接受百余人次的'仲裁咨询。

本年度院领导及相关庭室负责同志共计为交大法科特班及法律本科班学生开设11次院文化建设及劳动法律实务讲座，并通过座谈形式实现双向交流，累计完成32名学生的仲裁岗位带教实践活动。法学硕士班部分学生在三季度开始，至我院进行为其三个半月的毕业实习。

《行之航（三）》编撰。全体干部职工积极投稿第三期《行之航》，由干部职工提供幼年、少年、成年三个时期本人或亲朋好友照片的形式，为刊物文章进行配图，提升刊物纪念价值和趣味性，目前已进入最后定稿印刷阶段。

“仲裁员手记”投稿□□xx市人力资源社会保障》期刊与我院

合作开设“仲裁员手记”栏目，我院发动干部职工勤动脑、多动笔，结合工作实践，将仲裁员在日常办案中的心得与案件进展的描述融入文章，在全市人保系统亦属首创。7月至10月已登载《劳动关系中的关联企业问题漫谈》、《我们心中的天平》、《突遇心理危机》、《离真相有多远》多篇手记，获各方高度评价。

1、完善服务细节，巩固“两创”丰硕成果

便民服务举措。一是按办事接待的模式对立案窗口、档案查询窗口重新装修，配置满意度测评机、政风行风满意度测评箱、接待人员铭牌，方便群众对服务质量的监督；二是建立公开电话专人接听制度，同时设置电话录音，由立案庭负责人对接听质量进行抽查和监督；三是在庭审区域设置便民服务箱，放置简单药品、一次性雨衣、一次性口罩、针线等物品，定期更换补充；四是专门配置温水饮水桶，定时续水，以应百姓不时之需；五是设立院长、庭室长接待日及立案窗口值班长制度，确保窗口工作时间无间断提供服务，优质服务理念深入员工内心。

案件绿色通道。严格落实面向孕期、产期、哺乳期的三期女职工及未成年工“爱心券”，重大集体案件“绿色通道”等工作制度，有效为弱势群体维权开辟捷径；采取“休息日仲裁庭”、日常延时庭审、快速留置送达等各类举措促使案件快审快结。

2、大胆探索思考，创新为民服务举措

“社保分案三步联动，破解百姓维权难题”。面对大量社会保险争议，我院全国首创“社保分案处理三步联动”模式，为政府部门公共管理创新提供宝贵借鉴。该模式在立案时为社保案件单独立案，确保社保裁决的有效性；审理中加强与社保中心沟通，建立社保核查工作机制；执行上与法院打通社保执行绿色通道，取得显著成效。法院执行庭与执行

窗口积极配合社保生效文书的执行，为劳动者维权开辟绿色通道，填补了法律制度的空缺，至今共计执行社保案件4000余起，为当事人社保权益的落实提供司法保障。该模式得到人社部仲裁司高度评价，市局仲裁处对此进行专题调研，以期在全市推广。从模式中提炼的案例经过xx市依法治市领导小组从全市256件案例中筛选，经专家评审，解放日报及东方法治网公示，最终入选20xx年度xx市依法治理20个优秀候选案例。

自主开发仲裁申请自助系统。结合触摸、二代身份证及条码识别技术，劳动者和用人单位只需通过屏幕点击就可轻松完成申请书的填写、案件受理及审办情况等服务。通过扫描收件回执单上的条形码，已申请案件的受理情况、审理进度、相关仲裁员的信息均能一目了然，节约了另行排队取号咨询的时间。该系统使长期以来仲裁窗口费时费力、反复修改申请书的情形得到改观，方便了服务对象，又将接待窗口工作人员从重复劳动中解脱，为窗口服务效能的提升创设了条件。我院配备专人对申请系统操作予以指导，目前170余人通过该系统顺利提交仲裁申请。

3、凝聚集体智慧，丰富仲裁品牌内涵

“闵行e仲裁”品牌推出。为落实局系统品牌创建工作要求，我院采撷“智慧闵行”城市建设关于“感知民生、互联信息、智能管理、共享共用”的政府管理理念之精髓，积聚人文仲裁蓬勃向上之力推出“闵行e仲裁”服务品牌，旨在致力于以公正廉洁的形象向广大劳动者与用人单位提供专业、高效、优质的服务，并将以人为本的科学发展理念渗透到工作的每一个细节，倾心化解地区劳资纠纷，精心铸就仲裁机构社会公信力，为维护地区和谐稳定，贡献源源不竭的正能量。

“智慧闵行”互动平台。今年，我院积极开拓为民服务渠道，积极关注区内重大工程及实事项目，三季度与区科委“智慧闵行”项目相关部门取得联系，拟在东方有线及中国电信开

发的两大电视信息互动平台进行仲裁相关信息加载，拓展便民服务渠道，提升仲裁工作群众知晓度。目前已梳理仲裁流程、庭审规则、基层调解组织公开信息等目录，并与科委沟通做好前期调研及资料准备工作。明年起还将就手机软件客户端信息加载事宜做进一步协商，扩大仲裁工作辐射面。

1、广泛调动资源，形成法宣核心动力

拓展仲裁苑讲坛法律宣传服务广度和深度。通过鼓励院内资深仲裁员走出仲裁庭，分享其仲裁实践心得，拉近政府部门与服务对象距离，有效树立仲裁服务品牌，提升仲裁机构公信力。今年，与局五单式服务结合举办的基层现场讲座累计10场，参与企业千余家；参与录制闵行零距离访谈节目8次，在fm102.7频段播出，收到良好的社会反响。随着讲坛的影响力不断扩大，讲坛形式也在不断创新，10月中旬，借力司法局法宣部门推出了“闵行书香法治讲坛仲裁苑讲坛”联合公益讲座取得良好活动效果。

自编、自导、自拍“仲裁法宣微电影”。由院内干部职工自行构思剧本、参与摄制、目前完了第一期微电影“诚信就业”的所有场景的拍摄，已投入后期录音和剪辑。全片制成后，将投入精力进行推广和宣传，这也是我院紧跟信息时代步伐，做好群众工作的一次有益尝试。

2、积极关注公益，丰富职工业余生活

年初，我院前往结对共建的古美街道平吉二村居委会进行节前慰问活动，向生活困难家庭送上大米、食用油等生活必需品。

在元宵节、中秋节、重阳节等节日，定期探访中谊路养老院结对老人，送上自制的汤圆、馄饨及其他慰问品，与老人交流谈心，通过组织老人来院参观等一系列活动，培养职工良好的公德意识、向上的精神面貌。

通过近两年来的不断美化和创新，我院的员工加油站，图书室“积微阁”、健身房作为我院三大文化名片，已成为员工“爱院如家”的栖息地，设计、布置和管理均由员工包揽。图书室管理“三字经”，独具匠心，开创职工管理文化先河。

建立新进员工院长谈心制度、关心离退休及困难家庭职工，每季度组织庆祝集体生日，给予青年员工细致周到的关爱。

开展了覆盖全院的“节水节电”活动。在院内宣传栏及条线平台上发布“节能减排我有责、爱院如家在坚持！”倡议书，鼓励职工积极成为节能减排的倡导者和践行者。

院内宣传栏、花草的维护都由干部职工亲自动手，各庭室形成了独有的庭室文化，在紧张工作之余，起到调节身心，美化环境的作用。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇六

（一）抓做好劳动保障监察法律、法规的宣传，提高劳动者法律意识

今年以来，我们多次深入企事业用工单位开展劳动保障法律法规宣传。累计发放《劳动合同法》、《农民工维权知识问答》、《温馨提示》等宣传资料1000余份，现场解答咨询500余人次。帮助他们释疑解难，增强劳动者运用法律维护自身合法权益的能力。

一是认真开展了清理拖欠农民工工资专项检查活动，重点对使用农民工的各类用人单位，特别是招用农民工较多的建筑施工、金水湾工地、西河淘砂金处等其他劳动密集型企业进行详细检查。检查用人单位按照工资支付有关规定支付农民工工资的情况，遵守最低工资规定的情况及依法支付加班工资的情况；企业经营者拖欠工资后逃匿的情况；用人单位与农民工签订劳动合同等遵守劳动保障法律法规的情况。共检

查19户，涉及农民工553人，督促用人单位及时为农民工支付工资96.28万元。二是开展了20xx年劳动保障年检工作，照劳动保障年检工作要求，重点对我县各用人单位一年来遵守各项劳动保障法律法规的情况进行了检查。共检查了各类用人单位35户，涉及职工620余人，对违反劳动保障法律法规的各用人单位，严格按照相关法律法规进行查处，依法监督用人单位与劳动者补签劳动合同80余份，对存在问题的个别用人单位，我们责令其改正。三是开展了《劳动合同》专项执法检查，深入用工单位现场，逐户排查用人单位使用农民工情况，重点督促指导企业与农民工签订劳动合同，共检查农民工相对集中的企业76家，涉及农民工1300人，督促指导18家用工单位与203名农民工签订了劳动合同，全县农民工劳动合同签订率达97%。四是开展了对五小企业非法用工情况进行了专项检查，共检查五小企业11户，涉及劳动者237人。

（三）及时妥善处理突发集体上访事件

今年1月6日中午10时许，我县江口镇江西营村24名农民工来到该县人社局，反映在210省道留坝段路面大修工程修路期间工资未付清，农民工情绪十分激动，要求当场解决。我们劳动监察人员及时介入进行调查取证，督促工程发包方及时支付马春利等24名农民工6.06万元，使事件快速得到解决，维护了劳动者合法权益，又维护了我县社会的稳定。

（四）劳动监察工作中的网格化、网络化建设情况我县共有8个镇，人口4.7万人，全县共有用人单位527家，我县已初步划分了江口、马道、城关三个片区进行网格化管理，因目前各镇基层劳动保障信息平台没有建立，劳动保障工作人员配备不到位，造成了管理难，我们将按照市上两网化实施方案的目标任务要求，力争在20xx年底前，完成我县两网化建设的任务。

1、部分用人单位和劳动者法律意识淡漠，用人单位与职工不签订劳动合同问题仍然存在，为劳动者以后维权埋下隐患。

2、劳动监察机构力量薄弱，我县无劳动保障监察机构，没有有力的队伍、专门的人员和独立的财政预算，劳动保障监察工作基本处于没人、没钱、没场所的尴尬境地，给进一步开展劳动监察工作造成严重困难。

1、加强监察队伍建设，进一步提升自身素质和服务质量；

3、加快“网络化、网格化”管理，争取把目标落实到实处。

总之，通过一年来各项劳动保障监察工作的开展，较好的完成了各项劳动保障监察工作任务，我们将在今后的工作中始终把维护劳动者合法权益放在首位，为促进劳动关系和谐稳定，为建设和谐留坝作出新的贡献。

劳动工作总结与计划 劳动争议工作总结篇七

20__年__社区劳动保障工作站在街道社区服务中心的指导下，在两委会的大力支持下，认真贯彻金促就发[20__]号文件精神，全面完成充分就业社区的各项指标，现对半年的工作汇报如下。

一、机构建设情况：

20__年7月，按照街道的统一安排，__社区劳动保障工作站正式挂牌成立。成立了专门的办公室，设立了1名站长，配备了专职工作人员2名，办公设施齐全。

二、制度建设情况：

1、制定了各项规章制度、服务和办事程序，并全部上墙公示。

2、建立了失业人员管理“六本帐”，失业人员的管理做到了“六个清”。

3、社区实现计算机管理。

4、按时认真填报各种就业报表，各项调查数据准确，并有留底备查。

三、就业服务情况：

1、设立了“再就业援助窗口”，建立了空岗位信息，能及时提供符合条件的就业困难人员不挑不拣在2个工作日内上岗。

2、积极提供政策咨询，职业指导，就业信息等服务。

3、农村劳动力输出转移82人。

4、实名制录入400余人次。

四、充分就业情况：

1、我社区没有“零就业”家庭，有劳动能力和就业愿望的富余劳动力全部实现了劳务转移。

2、社区内“4050”援助对象共3人，通过自主创业和推荐工作，全部实现了就业。

随着城乡一体化的推进，就业工作任务越来越艰巨，我们将充分发挥劳动保障工作站的职能，掌握社区内的就业实体及空岗信息，了解社区居民的就业愿望和培训愿望，为企业和居民搭建一个平台，加大宣传力度，实现社区就业工作的顺利进行。